

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Багрецов С. А., Львов В. А., Наумов В. В., Оганян К. М. Диагностика социально-психологических характеристик малых групп с внешним статусом. СПб.: Лань, 1999.
2. Большаков В. Ю. Психотренинг: социодинамика, игры, упражнения. СПб: Изд-во "Соц.-психол. центр", 1996.
3. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. М.: Гардарики, 1999.
4. Гусева А. С., Жданов А. И., Козлов В. В. Психологические аспекты профессиональной адаптации в условиях рыночных отношений // Банковское дело. 1981. № 3.
5. Захаров В. П., Хрящева Н. Ю. Социально-психологический тренинг: Учебное пособие. Л.: Изд-во ЛГУ, 1989.
6. Кричевский Р. Л. Если вы – руководитель. 2-е изд. М.: Дело, 1996.
7. Маклаков А. Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях. Психологический журнал, 2001, т.22, №1.
8. Минаева Н. С., Лентач Я. В. Адаптация новых сотрудников в современных коммерческих учреждениях. Психологический Вестник УрГУ, Екатеринбург: Банк культурной информации, 2000.
9. Налчаджян А. А. Социально-психическая адаптация личности. М.: Просвещение, 1988.
10. Прутченков А. С. Социально-психологический тренинг межличностного общения. М.: Знание, 1991.
11. Психогимнастика в тренинге / Под ред. Н. Ю. Хрящевой. СПб: Речь. 2000.
12. Травин В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента. М.: Инфра-М, 1998.
13. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: Инфра-М, 2000.
14. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: Инфра-М, 1998.
15. Филиппов А. В. Работа с кадрами. М.: Экономика, 1990.

*Э.Л. Боднар, Н. С. Нигматуллина*

#### **ОСОБЕННОСТИ АДАПТАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ К НИЗКОКВАЛИФИЦИРОВАННОМУ ТРУДУ**

На сегодняшний день остро стоит проблема адаптации специалиста к быстро и кардинально меняющимся социальным условиям.

Движение общества по пути реформирования и развития рыночных отношений ведет к изменениям в его социальной структуре. Это во многом связано с изменениями на рынке труда. С развитием рыночных отношений статус одних профессий повышается, а другие профессии становятся невостребованными. Следствием этого является возникновение такого явления общественной жизни, как безработица. Проблемам занятости населения и социальным вопросам безработицы в отечественной социологической и экономической литературе уделяется в последние годы достаточно много внимания [5; 6].

Новые условия ставят перед человеком новые задачи. Потеря работы и неопределенность социально-экономического положения воспринимается им как утрата жизненных перспектив. При этом каждому

человеку присущи свои комбинации приемов и модели поведения, позволяющие справиться с возникающими проблемами.

Высококвалифицированные специалисты (имеющие высшее образование), чьи услуги оказались не востребованы обществом, по-разному приспосабливаются к сложившейся ситуации. Одни пытаются найти такую сферу деятельности, где бы они могли реализовать свои способности, и результат их труда имел бы значение для общества. Другие, столкнувшись с проблемой невозможности найти такую профессию, выбирают специальность, не предъявляющую особых требований к уровню образования человека. Такое явление нашего общества, как специалисты с высшим образованием, занятые низкоквалифицированным трудом, становится реальностью сегодняшнего дня. Снижение социального статуса специалиста и престижности профессии во многом может оказать влияние на изменения в оценке себя и своих возможностей, а также на формирование способов адаптации к изменившейся социальной роли.

Адаптация как психологический феномен рассмотрена во многих психологических исследованиях [4]. В социальной психологии адаптация определяется как процесс и результат взаимодействия индивида с кардинально изменяющейся социальной средой, в ходе которого постепенно согласуются требования и ожидания обеих сторон, так что индивид получает возможность выживания (и не только, но и возможность процветания), а социальная среда – воспроизведения и перехода на иную, восходящую стадию [7].

С этой позиции М. А. Шабанова [7] разделяет адаптацию на добровольную и вынужденную. *Добровольная адаптация* имеет место тогда, когда согласованные в процессе взаимодействия личности со средой новые ценности и способы действия, предложенные социальной средой, не противоречат системе ценностных ориентаций индивида. В этом случае человек либо добровольно принимает новые ценности и способы социального поведения, считая их более успешными, либо пытается изменить социальную среду. *Вынужденная адаптация* имеет место тогда, когда направления и методы преобразования не соответствуют, противоречат представлениям и установкам индивида, который, однако, не может не считаться с ними, не содействовать их реализации, для того чтобы удовлетворить свои жизненно важные потребности. В данной ситуации индивид также пытается изменить ситуацию, но попытки оказываются безуспешными, и индивиду приходится подчиниться новым «правилам игры». Речь идет о вынужденной активной адаптации, но существует также и вынужденная пассивная адаптация, когда индивид предпочитает старое – новому, но его мнение и возможности инициаторов изменений не интересуют. Как вынужденная адап-

тация, так и добровольная адаптация проявляются и на уровне сознания, и на уровне поведения.

Данный подход отражает психологический аспект адаптации, то есть приспособление человека как личности к существованию в обществе в соответствии с требованиями этого общества и с собственными потребностями, мотивами и интересами. Важнейшим средством достижения психологической адаптации является общее образование, а также трудовая и профессиональная подготовка. В процессе адаптации опанта к профессии (человек в течение жизни может выступать в роли опанта несколько раз) происходит самоопределение человека как личности и осознание себя как специалиста.

Социальное самоопределение, все равно, идет ли речь о выборе профессии или мировоззренческом поиске, есть определение своего положения в мире, которое направлено не внутрь личности, а вовне. В то же время определение своего места в мире подразумевает наличие определенной оценки себя и своих возможностей. Выработав позиции в отношении к труду и отдельной профессии, личность и социум делают существенный шаг в ценностном самоопределении. Таким образом, ценности составляют ядро личности и являются основой взаимоотношения человека с действительностью [2].

В современных условиях изменения общественных приоритетов и ценностей специалисты с высшим образованием, потерявшие работу, вынуждены искать ту нишу, в которой они могли бы реализовать свои потребности. Как быть человеку, потерявшему работу, оказавшемуся в новой экономической ситуации невостребованным?

В ряде исследований подчеркивается, что человек, потерявший работу, постепенно осознает, что работу, соответствующую прежнему профессиональному статусу, уже не найти [6]. Положение усложняется тем, что по мере увеличения продолжительности безработицы теряются профессиональные навыки, снижается квалификация. Постепенно формируется готовность отказаться от профессии творческого, интеллектуального характера и занять работу с более низким уровнем квалификации, менее престижную.

В этой связи нами было проведено исследование, целью которого явилось изучение особенностей адаптации специалистов, имеющих высшее образование, к профессии кондуктора.

На основе обзора литературы была разработана анкета, направленная на выявление основных мотивов выбора профессии кондуктора, степени доверия к государственным и частным структурам при осуществлении такого выбора. Для определения отношения человека к профессиональной деятельности, к себе как субъекту труда, к трудовому коллективу был использован опросник отношения к трудовой деятель-

ности, разработанный А. Н. Наумовым [1]. Кроме того, были использованы тест смысложизненных ориентаций Д. А. Леонтьева [3] и методика изучения ценностных ориентаций М. Рокича [2].

В исследовании приняли участие 19 кондукторов Стердловского трамвайно-троллейбусного депо Ленинского и Железнодорожного районов. Все испытуемые – женщины, имеющие высшее образование и потерявшие прежнее место работы по разным причинам (сокращение штата, ликвидация предприятия и др.). Их стаж работы кондуктором составляет от 3-х месяцев до 4,5 лет. В связи с этим вся выборка была разделена на 4 группы в зависимости от стажа работы в депо: от 0 до 1 года, от 1 года до 2 лет, от 2 лет до 3 лет, от 3 лет и более. Результаты, полученные при обработке данных, позволили сделать следующие выводы.

Для испытуемых со стажем работы кондуктором до одного года основным моментом, значимым при выборе работы кондуктора является отношение к ней, как временной. Они отмечают, что высокое значение для человека профессиональная деятельность обретает тогда, когда профессия предоставляет условия для наиболее полной реализации способностей специалистов, то есть когда удовлетворяется потребность в самореализации. Эта потребность, по мнению испытуемых этой группы, не удовлетворяется в профессии кондуктора.

При работе кондуктором больше года выраженность потребности в самореализации среди испытуемых уходит на второй план. Возрастает неудовлетворенность своей основной специальностью и возникает желание переквалифицироваться (получить новую специальность или новое место работы). Высокую значимость приобретает материальное обеспечение.

В то же время у испытуемых со стажем работы в депо больше 2-х лет преобладает такая цель трудовой деятельности, как полезность работы для других. Эти данные подтверждают мысль многих философов о том, что осознание важности своего дела для общества может сделать человека счастливым. Возможно, факт осознания полезности своей работы для общества может рассматриваться, как результат рационализации в ситуации, когда человек не может реализовать свои способности в высокопрофессиональной деятельности.

Таким образом, для испытуемых со стажем работы в депо от 1 года до 3 лет и более профессия кондуктора не воспринимается как профессия, удовлетворяющая потребность в самореализации. При этом, по данным анкеты, испытуемые меньше всего склонны видеть в государстве помощника в поиске работы, соответствующей заслуженному социальному статусу. В большей степени испытуемые при поиске рабо-

ты склонны опираться на помощь друзей и знакомых, а также на собственные усилия.

При использовании теста смысложизненных ориентаций Д. А. Леонтьева было выяснено, что по мере вхождения в новую профессиональную деятельность происходит снижение ощущения у испытуемых осмысленности, продуктивности собственной жизни, направленности своих целей на будущее. Возрастает склонность приписывать ответственность за все события своей жизни внешним факторам, то есть происходит изменение направленности локуса контроля с интернального полюса на экстернальный. Это, на наш взгляд, также является проявлением защитного психологического механизма, что может способствовать адаптации специалистов к ситуации вынужденного выбора низкоквалифицированной профессии.

При анализе результатов, полученных с помощью методики ценностных ориентаций М. Рокича, необходимо отметить, что среди испытуемых из-за низкого уровня дохода, высокий ранг имеют такие ценности, как материальная обеспеченность, здоровье. Однако, учитывая уровень образования, большую значимость приобретают и такие ценности, как ответственность, независимость. Полученные результаты частично подтверждают данные, полученные в исследовании Д. А. Леонтьева, О. Э. Калашниковой и др. [2].

Следует подчеркнуть, что, по мнению московских исследователей, такая ценность, как исполнительность отрицательно связана с уровнем образования. Однако для нашей выборки испытуемых характерна обратная тенденция. С возрастанием стажа на низкоквалифицированной работе исполнительность приобретает ведущее значение наряду с ответственностью и честностью. То есть такие качества человека, как дисциплинированность, чувство долга становятся более предпочтительными в ситуации вынужденного выбора профессии и низкого уровня материального дохода.

В целом, наиболее выраженными в иерархии ценностей для данных испытуемых являются материальные ценности. Меньшей значимостью среди испытуемых обладают ценности, способствующие развитию личности, духовному и физическому совершенствованию. При этом существуют различия в предпочитаемых способах поведения для достижения целей в зависимости от стажа работы кондуктором. С увеличением стажа возрастает значимость таких качеств как дисциплинированность, рационализм.

На основе полученных данных можно сказать, что осознание полезности своей работы для общества, экстернальный локус контроля, а также изменения в системе ценностей специалиста можно рассматривать как проявления защитных механизмов психики, при помощи кото-

рых люди приспосабливаются к ситуации вынужденного выбора низкоквалифицированной профессии.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. М.: Гардарики, 1999.
2. Леонтьев Д. А. Методика изучения ценностных ориентаций. М.: Смысл, 1992.
3. Леонтьев Д. А. Тест смысложизненных ориентаций. М.: Смысл, 1992.
4. Налчяджан А. А. Социально-психологическая адаптация. М.: Просвещение, 1988.
5. Хасаев Г. Р. Особенности региональной безработицы // Социологические исследования. 1998. № 4.
6. Чернина Н. З. Социальные проблемы безработицы // Социологические исследования. 1996. № 11.
7. Шабанова М. А. Социальная адаптация в контексте свободы // Социологические исследования. 1995. № 9.

*Н. С., Минаева, А. А. Ярошевский*

### **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗРАБОТКИ ТОРГОВОЙ МАРКИ И ЛОГОТИПА ФОНДА «МИР СЕМЬИ»**

Сегодня на рынке услуг возникает достаточно большое количество разнообразных посреднических фирм и организаций, оказывающих комплексные, в том числе психологические, медицинские и другие услуги, различным категориям населения.

Использование психологических качественных методов исследования в изучении рынка, предпочтений потребителя – важный шаг, без которого вряд ли возможен успех, так как именно точное знание особенностей своего потребителя, его ожиданий, потребностей, особенностей мышления и поведения позволяет фирме или организации налаживать с ним продуктивное взаимодействие.

Целью нашей работы была разработка торговой марки и логотипа некоммерческого фонда «Мир семьи».

Подобного рода работа требует выявления внутренних установок, стереотипов, ожиданий клиентов, а потом, на их основе, построения коммуникации между фирмой (в нашем случае фондом «Мир семьи») и её клиентами. Проблема заключается в том, что большинство клиентов не задумывается о причинах своего обращения в эту организацию, а прямые вопросы о целях стимулируют актуализацию рациональных оснований, например, желания «устроить семью», «получить сведения о воспитании ребёнка» и т.п. В связи с этим необходимо было выйти на личные чувства клиентов, иррациональные, неосознаваемые мотивы их поведения.

Методы, которые были использованы: анкетный опрос и метод свободных направленных ассоциаций. После проведения анкеты с помощью уточняющих и развивающих тему вопросов мы выходили на